



Labour

Travail

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

Promoting Trust and Respect

Fairness, tolerance, freedom and security in the workplace are fundamental Canadian values. Behaviour that jeopardizes these values or limits an individual's freedom cannot be tolerated.

The Labour Program strives to create a workplace where trust and respect for everyone are the norm. It is committed to the challenge of eliminating sexual harassment from both federal public service and private sector workplaces under federal jurisdiction. This includes some of Canada's major infrastructure sectors, such as interprovincial and international transportation (air, rail, ports and trucking), communications, banking and Crown corporations.

A Definition of Sexual Harassment

Part III of the *Canada Labour Code* confirms a worker's right to work in an environment that is free of sexual harassment and requires employers to take action to prevent it.

The Code defines sexual harassment as any conduct, comment, gesture, or contact of a sexual nature that is likely to cause offence or humiliation to any worker or that might, on reasonable grounds, be perceived by that worker as placing a condition of a sexual nature on employment or on any opportunity for training or promotion.

Workers' Responsibilities

Workers can do their part to eliminate sexual harassment in the workplace:

- Respect others. Workers have the right to be treated fairly and respectfully in the workplace, and they have the responsibility to treat co-workers in a way that respects individual differences.
- Speak up. If someone behaves in a way that offends, harms, humiliates, or degrades you, do not put up with it.
- Report harassment. If you observe a co-worker behaving in way that humiliates or harasses

someone else, you can and should speak up. Try speaking with them first.

Employers' Responsibilities

An employer is required to make every reasonable effort to ensure that no worker is subjected to sexual harassment. After consulting with workers or their representatives, employers must issue a policy statement on sexual harassment that conforms to the *Code*.

Specifically, the policy must contain statements that include the following elements:

- a definition of sexual harassment;
- a statement that every worker is entitled to employment free of sexual harassment;
- a statement that the employer will make every reasonable effort to ensure that no worker is subjected to sexual harassment;
- a statement that the employer will take disciplinary measures as deemed appropriate against any person under his or her direction who subjects any worker to sexual harassment;
- a statement of how complaints of sexual harassment may be brought to the employer's attention;
- a statement that the employer will not disclose the name of a complainant or the circumstances related to the complaint to any person except where disclosure is necessary for the purposes of investigating the complaint or taking disciplinary measures; and
- information on the discriminatory provisions of the *Canadian Human Rights Act* that pertain to the rights of persons to seek redress with respect to sexual harassment.

The fight against sexual harassment is about respect for others – a fundamental value in Canadian society.

To find out more, call toll-free 1-800-641-4049 or visit labour.gc.ca.



Travail

Labour

LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Promotion de la confiance et du respect

La justice, la tolérance, la liberté et la sécurité au travail sont des valeurs canadiennes fondamentales. Un comportement qui compromettrait ces valeurs ou limiterait la liberté d'une personne ne pourrait être toléré.

Le Programme du travail met tout en œuvre pour créer un milieu de travail où la confiance et le respect de tous constituent la norme. Il s'engage à abolir le harcèlement sexuel de nos milieux de travail dans la fonction publique fédérale et dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale. Cela inclut quelques grands secteurs d'infrastructure du Canada, tels que le transport interprovincial et international (aérien, ferroviaire, maritime et terrestre), les communications, les institutions bancaires et les sociétés d'État.

Définition du harcèlement sexuel

La partie III du *Code canadien du travail* confirme le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement sexuel et requiert de la part des employeurs qu'ils prennent des mesures pour le prévenir.

Le *Code* définit le harcèlement sexuel comme tout comportement, propos, geste ou contact à caractère sexuel susceptible d'offenser ou d'humilier un employé ou pouvant, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement.

Responsabilités des travailleurs

Les travailleurs peuvent faire leur part pour éliminer le harcèlement sexuel au travail par les moyens suivants :

- Respecter les autres. Les travailleurs ont le droit à un traitement équitable et respectueux au travail et ils ont le devoir de traiter leurs collègues de façon à respecter leurs différences.
- S'exprimer. Si une personne a un comportement offensant, blessant, humiliant ou dégradant envers vous, ne le tolérez pas.
- Signaler le harcèlement. Si vous voyez qu'un collègue se comporte de façon à humilier ou à harceler une autre

personne, vous pouvez, et devez, le dénoncer. Tentez d'abord de parler aux personnes concernées.

Responsabilités de l'employeur

Un employeur doit faire tout en son pouvoir pour s'assurer qu'aucun travailleur ne fait l'objet de harcèlement sexuel. À la suite d'une consultation avec les travailleurs ou leurs représentants, les employeurs doivent produire un énoncé de politique sur le harcèlement sexuel qui est conforme au Code.

Plus précisément, la politique doit contenir des énoncés comprenant les éléments suivants :

- une définition du harcèlement sexuel;
- un énoncé indiquant que chaque travailleur a droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel;
- un énoncé indiquant que l'employeur fera tout en son pouvoir pour s'assurer qu'aucun travailleur ne fait l'objet de harcèlement sexuel;
- un énoncé indiquant que l'employeur prendra les mesures disciplinaires jugées indiquées contre toute personne sous sa direction qui se sera rendue coupable de harcèlement sexuel envers un autre travailleur;
- un énoncé indiquant la façon de saisir un employeur d'une plainte de harcèlement sexuel;
- un énoncé indiquant que l'employeur ne révélera à personne le nom d'un plaignant ou les circonstances à l'origine d'une plainte, sauf dans le cadre d'une enquête sur la plainte ou de l'application de mesures disciplinaires;
- des renseignements sur les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* concernant les droits des personnes victimes d'actes discriminatoires de demander réparations relativement au harcèlement sexuel.

La lutte contre le harcèlement sexuel est fondée sur le respect des autres – une valeur fondamentale de la société canadienne.

Pour en savoir plus, appelez sans frais au 1-800-641-4049 ou consultez travail.gc.ca.

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications

Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, 12e étage, Gatineau (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : 819-953-7260 En ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/publications>

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un télécriteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

Paper: Cat. No.: HS24-68/2010 • ISBN : 978-1-100-51330-0